

中国における公務員制度と人事制度改革に関する一考察

—昇進制度，賃金制度を中心に—

A Study on the reformation of Personnel Management System and Government official Employee in the EMBASSY OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

focus on the promotion system and wage system

博士後期課程 政治学専攻 2004年度入学

沈

英

SHEN, Ying

【論文要旨】

中華人民共和国（中国）では1949年10月1日の建国以来，公務員に対し「幹部」という呼称を長らく用いてきたが，幹部（公務員）に対する改革を目的とした「国家機関工作人員法」の制定（1984年），さらに「国家公務員暫行条例」への改称（1987年）により，幹部は「国家公務員」に改められた。「国家公務員暫行条例」はその後も改正や修正を重ね，現行の条例は1993年に施行されている。

「国家公務員暫行条例」が施行されると同時に，公務員の能力・業績を評価するシステムが打ち出された。しかし，中国における国家公務員の人事制度は，公開・平等・競争の原則を掲げているものの，実際には試験による採用は主任科員以下の非指導職務のみである。また「党管幹部」（党が幹部を管理する）という体制に対する批判も少なくない。加えて，賃金制度や昇進制度が体系化されていないことは公務員の勤労意欲を低下させる一因と思われる。これらの問題は，中国が掲げる能力・成果主義の根幹にかかわるものといえよう。

本稿では，歴史的背景，実際の人事管理システムを通して，国家公務員制度の確立までの過程を整理した。さらに，「国家公務員暫行条例」に基づいて，公務員の人事制度，とくに，モチベーション・システムの構成要素である賃金制度，昇進制度に焦点を当てて，人事制度の現状ならびに課題について明らかにした。

【キーワード】 公務員制度，幹部制度，人事制度，昇進制度，賃金制度

目 次

はじめに

1. 幹部制度から公務員制度に至る歴史
 - (1) 新中国までの幹部制度の歴史
 - (2) 幹部の定義
 - (3) 中国建国以降の公務員制度の構築
2. 公務員・幹部管理システム
 - (1) 公務員・幹部管理行政機関の概要
 - (2) 公務員・幹部管理システムの特徴
3. 公務員の昇進制度および賃金制度
 - (1) 公務員の昇進制度
 - (2) 公務員の賃金制度
4. 公務員の人事制度上の課題
 - (1) 昇進制度の課題
 - (2) 賃金制度の課題

おわりに

はじめに

中華人民共和国（中国）では1949年10月1日の建国以来、「党幹部」、「企業幹部」、「国家機関幹部」等と同様に、公務員に対しても「幹部」という呼称が用いられていた。その後、1984年に中央政府の指導の下、労働人事部は幹部（公務員）に対する管理を抜本的に見直すべく、「国家機関工作人員法」を制定した。さらに「国家機関工作人員法」が1987年に「国家公務員暫行条例」に改称されたのを機に、幹部は「国家公務員」に呼称が変更された。この「国家公務員暫行条例」はその後改訂や修正を経て、1993年に現行の条例が施行されるに至った。

この「国家公務員暫行条例」が施行されると同時に、公務員の能力・業績を評価するシステムが打ち出された。しかし、中国における国家公務員の人事制度は、公開・平等・競争の原則を掲げているものの、実際には試験による採用は主任科員以下の非指導職務のみである。また、中国共産党が幹部を管理するといった「党管幹部」体制に対する批判も少なくない。加えて、モチベーション・システムの構成要素である賃金制度や昇進制度が体系化されていないことは、公務員の勤労意欲を低下させる一因と思われる。これらの問題は、中国が掲げる能力・成果主義の根幹にかかわると言っても過言ではなからう。

以上の点から、本稿では歴史的背景、実際の人事管理システムなどを踏まえながら、中国における公務員の人事管理制度の現状と問題点、ならびに今後の課題について論じることとする。

1. 幹部制度から公務員制度に至る歴史

(1) 新中国までの幹部制度の歴史

公務員制度の実態を正確にとらえるには、その制度の生成・発展の歴史を通して、それを客観的、より科学的に分析することが必要であると思われる。

幹部制度の歴史を現在からおよそ80年前の1920年までに遡ってみると、1920年代の共産党の創立、また1930年代に作られた革命根拠地における中華ソビエト政府時代、幹部は歴史の舞台に登場し、革命戦争の中で大きな役割を果たした。その革命戦争時代の背景の主な経緯は以下の通りである。

1911年辛亥革命後、孫文を臨時大統領とする南京臨時政府（1912年1月～1912年4月）が樹立された。南京臨時政府では、「任官令」、「文官考試令」、「文官考試委員会官職令」等の文官制度に関する法則を制定し、「臨時約法」では監察制度を制定した。しかし、臨時政府は存在する期間が短かったため、施行されることはなかった。

その後、北洋政府（1912年4月～1928年6月）が文官制度を実施し、人事制度において、文官の等級・採用・試験・保障・監察等に関する規定を制定した。1916年北洋政府は北京で第1次高級文官試験を行った。受験者は男子に限られていた。

1928年北洋政権が崩壊した後、南京国民政府は孫文の5権憲法に基づいて、立法、司法、行政、監察、考試（試験）という5権分立の政治体制を作り上げた。国民政府は公務人員という概念を導入し、公務員制度を確立した。試験制度では高等試験、普通試験、特種試験を行い、管理制度では全国レベルの人事機構—考試院を設立し、監察制度では、監察院を設立した。1929年「公務員任用条例」が公布され、その後修正を重ねて、1933年「公務員任用法」が公布された。しかし、公務員制度は1949年国民政府の崩壊とともに消滅した。

1921年中国共産党が創立され、党幹部の管理を行う機構として中央執行委員会が設立され、共産党全国代表大会で採択される規定や議決を執行することになった。共産党第1回全国代表大会において、党幹部の基準や規律が決定された。

1922年7月共産党第2回全国代表大会では、党幹部の基準をより明確にし、管理を強化するようになった。その後、党の一組織として組織部を設置し、幹部の人事管理を行う。1923年共産党は革命戦争の発展に応じて共産党員が一時的に国民党員となり、国民党との合作時期を迎えた。

1927年共産党と国民党との合作が分裂されて後、中国共産党は国民政府の人事制度を改革するとともに、革命根拠地における人事制度を確立する。革命根拠地の人事制度は建国後の中国に大きな影響を与えた。中国共産党の指導下に置かれる革命根拠地における幹部人事制度は、革命活動の重点が都市から農村に移行して、工人・農民を吸収し政権の建設に参加させる過程において、幹部の選抜等の管理制度を形成しはじめた。当時、革命根拠地における幹部制度はまだ樹立されていなかったが、共産党の決議や指示による規定がなされていた。たとえば毛沢東は、1938年「政治路

線の確定後は幹部こそ決定的要素である」と指摘し、德才兼備、つまり道徳と才能の両方を具備する人材・幹部の養成を求めた。

革命戦争時期における一般幹部の基準は、①党路線の執行者、②党の規律の遵奉者、③大衆と密接に連結する者、④独立して作業する能力ある者、⑤積極性と自己犠牲の精神に富む者、であるとされた。指導幹部の基準には、①幹部の識別に長ずること、②幹部の使用に長ずること、③幹部の愛護に長ずること等が挙げられている¹⁾。幹部基準からも明らかな様に、幹部は党の路線・方針政策の執行者であり、党と大衆とのパイプ役とするのがこの革命戦争期における幹部制度の特徴であったといえる。

だが、党員幹部の大多数が労働者・農民出身であったために、幹部教育の中心は識字教育であった。マルクス・レーニン主義の学習と政治的レベルを向上させる一方で知識人と非党員幹部の吸収を重視した。その目的は「任人唯賢」の幹部選抜方針と「德才兼備」²⁾の採用基準をはかることであった。当時の幹部の採用基準は、現在の国家公務員の採用基準にもなっている。すなわち、革命戦争時代の幹部制度は、今日の国家公務員制度の基礎であり、多くの人事方針や政策が革命戦争時代に作られたといえる。

(2) 幹部の定義

幹部とは一般的に「政治的自覚を一定程度もち、ある種の政治的任務と責任を負う者」と見なされるが、実際には幹部に対する様々な定義が存在する。一例として、幹部とは機関、企業、事業単位における以下のような人員を指すとされている。すなわち、①辦事員³⁾、辦事員以上の人員（各機関内の排長〔小隊長〕以上の警護消防人員、工業企業、建設等の単位における脱産〔直接的生産労働から離れた〕工段長⁴⁾、郵電企業内の脱産班長以上の人員を含む）。②助理技術員⁵⁾以上の工程技術員。③助理技術員以上の農業技術員。④三副・三等輪⁶⁾以上の船舶技術員。⑤中級以上の衛生技術員（医者など）。⑥研究実習生以上の（研究実習生を含まない）科学技術員。⑦助理員以上の報道、出版人員（編集者など）。⑧中等専門学校教員、大学助教員以上の教員。⑨八級以上の文芸⁷⁾人員。⑩翻訳人員、等である⁸⁾。

一方で、幹部は次のような人員を指すとされている。①国家機関、軍隊、人民団体における公職人員（兵士、「勤雑人員〔用務員〕」を除く）。②一定の指導工作もしくは管理工作を担当している人員。さらに、幹部は国家の財政によって給与が支払われる人員であり、共産党委員会、国家機関、民主党派、大衆団体等の機関における工作人員、事業単位、企業における管理人員、各種専門技術人員等であるとされている⁹⁾。以上を前提にして、幹部を分類すると次の6つのタイプに分けることができる。

①国家機関幹部：立法機関（人民代表大会常務委員会等）、行政機関（中央政府・地方政府）、司法機関（裁判所・検察院）等の職員、②党務幹部：共産党、各民主党派で党務に従事する者、③軍隊幹部：人民解放軍軍人及び文官、④社会政治団体・大衆団体幹部：各級の政治協商会議¹⁰⁾、労

働組合、共産主義青年団、婦人連合会、各種の学会、協会、連合会の専従者、⑤専門技術幹部：教育、科学、文化、衛生、財政、会計等の専門的技術従事職員、⑥業務行政幹部：国有企業、事業団体で専門的に経営管理業務に従事する職員、等である。

つまり、国家幹部を職種別にみれば、党機関幹部、大衆団体幹部、立法機関幹部、行政機関幹部、企業の経営幹部・技術幹部などに大別できる。

幹部制度は、建国当時の革命戦争時代の幹部制度と人事行政の経験を踏まえつつ、主に旧ソビエト連邦を中心とする東欧社会主義諸国の公務員制度を参考にして作られた。以上の様に、その適用範囲は極めて広く、共産党や政府機関の職員のみならず、企業の管理職や技術者、教員や研究者、医師等に至る膨大な数の国家幹部を擁し、しかも幹部の人事は共産党によって一元的に管理されていた。以下では、幹部制度から「国家公務員条例」が施行されるまでの過程を整理する。

(3) 中国建国以降の公務員制度の構築

①第1段階（1949年～1966年）草創期

1949年10月1日中国が建国した。中国共産党は、国家のトップから一般職員に至るまで、それぞれのレベルは異なるものの、採用、任免、研修、賞罰、給与、厚生福祉、大学専門学校卒業生の配置等を含む幹部管理諸制度を形成した。

これら幹部の管理は、軍人幹部を除き、中央と各級の党委員会組織が行い、それに協力するため、行政府の国務院に人事局を、国務院の各部・委員会にも人事行政機関を設置した。この中央・各級の党委員会による統一管理は、その後の国家行政機関および幹部数の増大に伴って機動性を失い、新しい情勢と経済発展にも適応できなくなってきた。1950年11月、国務院人事局および各部・委員会に分散していた人事行政機関を廃止し、統一的な機関として中央人事部を設立し、それまでの幹部管理の範囲を中央・各級の党・行政機関の下2級部門（共産党・行政機関の下2級の主要指導職幹部）に限定した。この幹部管理体制は、その後、行政機関の増減や情勢の変化に応じて若干の調整が行われたが、その後の中国における幹部管理体制の中核となっている。

この段階で、国務院は国家機関の幹部の採用・訓練・任免・奨励・考課・賃金・退職等の人事制度に関する規定を公布した。具体的に国務院は国家機関幹部の賃金制度を供給制から職務等級制へと転換し、国家機関の幹部の賃金制度を統一した。1955年「关于国家機関工作人員全部实行工資（賃金）制和改行貨幣工資制的命令」、1956年「关于国家機関工作人員的獎懲暫行規定」、「国務院任免行政人員辦法」、「国家機関工作人員退職暫行辦法」、「県級以上人民委員会任免国家機関工作人員条例」等の法律を公布した。この段階で、新中国における幹部人事制度という概念が導入され、制度として定着した。

②第2段階（1966年～1978年）停滞期

1966年から1976年まで、中国では「文化大革命」が行われた時期であった。この間、中国の幹部管理活動は大きな打撃を受け、中止状態に追い込まれた。内務部政府機関人事局は廃止され、人

事管理の業務が中国共産党中央組織部に託された。また、国家機関や事業単位の工作人員を含む労働者の賃上げに関する法則が制定・公布されたものの、その他の管理活動はほとんど行われなかった。党、国家機関、企業、工場等が正常な業務・生産活動に戻るようになるのは、1977年以降のことである。

③第3段階（1978年～1987年）回復期

その後、中国共産党は1978年第11期中央委員会第3回全体会議において経済建設を重視する方針を打ち出し、経済・政治体制の改革、ならびに人事行政や幹部管理制度の見直し等の抜本的な改革を実施した。文化大革命によって廃止された法律が復活し、新たな法律も次々と公布された。

1980年8月中央政治局会議が開かれ、そこでは党と国家指導制度の改革が中心に討議された。この会議で鄧小平副主席（当時）は「古い枠組みを打ち壊し、時宜に合わない組織制度や人事制度を勇気をもって改革すべき」という方針を打ち出した。同時に、幹部制度について「権力の過度の集中、幹部兼任の問題、党政関係の権限の不明確、指導職終身制、法律と条例の欠如、職責の不明確等」の制度上の問題にも触れた。鄧小平副主席の指示により、人事管理に関する基本法律を体系的に制定する必要があることが広く認識されるようになった。

その後、幹部の採用、配置、考課、退職制度を中心とする規定が公布された。中央組織部が1979年に「關於実行幹部考核制度的意見」を公布し、労働人事部は1982年に「吸収録用¹¹⁾幹部問題的若干規定」、「關於建立老幹部退職制度的決定」等が公布され、さらに、1986年に「關於嚴格按照党的原則選拔任用幹部的通知」を公布し、施行している。

しかし、改革開放政策以降、市場経済の発展や政治的再編および経済改革の進展に伴い、かつての経済体制や高度な中央集権管理制度に見合った役割を果たしてきた従来の幹部制度は、時勢に適応しなくなってきた。例えば、具体的な例として、「幹部の概念の不明確さ、幹部組織の肥大化、幹部の一元化的管理方式等」と指摘されるようになった¹²⁾。

中国においては国の機関や党の委員会が共同して指示や決定を公布することが長年行われてきたために、人事についての基準はなかった。そこで、人事管理に関する規範化の必要性が求められるようになった。

1984年中央政府の指示に基づいて、労働人事部（現・人事部）は中国社会科学院、中国人民大学、北京大学、外交学院などの大学・研究機関から約15名の専門家を集め、幹部人事管理に関する「国家機関工作人員法」という法律草案を制定し、後に「国家行政機関工作人員条例」に改称し立案した。そこで、世界各国の公務員制度を比較検討する過程で、西欧先進諸国のうち、とくに、文化的・歴史的背景が近い日本の公務員制度を参考にするため、中国労働人事部の趙東宛部長（大臣）が日本の人事院、総務庁等を訪問し、日本に協力を要請した。

④第4段階（1987年～現在まで）国家公務員暫行条例の公布、施行

1987年10月中国共産党第13回大会が開かれた。この大会は5年に一度の党の最高指導機関の大会である。この大会において、中国は社会主義国家で大胆な経済体制と政治体制の改革を深める計

画を打ち出した。すなわち、「社会主義市場経済の発展過程は、同時に社会主義民主政治建設の過程でなくてはならない」との基本認識に立って、「政治体制の改革が行われなければ経済体制の改革も成功しないであろう」と強調した上で、政治体制改革の具体的な取り組みを明らかにした。ここでは、政治体制や人事制度改革の目標とされる国家公務員制度の確立は中国の伝統的な、高度に集中した人事管理方式に対する重大な改革が課題になった。

同年、「国家行政機関工作人員条例」は修正を重ね、「国家公務員暫行条例」と改称された。その後、人事部が中心となって国家公務員制度の修正、改正を重ね、施行までの作業に当たった。1993年第8回全国人民代表大会（国会）では、李鵬総理から国家公務員制度を実施するとの報告がなされ、その半年後に、「国家公務員暫行条例」が国务院令第125号として公布された。

2. 公務員・幹部管理システム

(1) 公務員・幹部管理行政機関の概要

中国における公務員制度の歴史を概観したが、以下では公務員管理システムについて整理しておこう。中国は改革開放政策以降、計画経済体制から市場経済への転換にともなう政治体制の改革に取り組み、幹部人事管理制度にも大きな変化がみられ、中国公務員制度に関する法律が相次いで公布された。

中国の国家機構は、中央国家機構と地方国家機関に分かれる。中央国家機構には全国人民代表大会（以下は全人代と略する）、裁判機関、検察機関、行政機関がある。全人代は日本の国会に相当し、最高の国家立法機関と最高権力機関に位置づけられており、憲法の修正、法律の制定、憲法と法律の施行に対する監督、国家主席と副主席の選出、国务院総理と各部の部長（日本の大臣に相当）人選の決定、国家経済計画、国の予算および決算の審査、承認、特別行政区の設立など国政にかかわる最も重要な職権を行使する。「国家公務員暫行条例」をはじめとする重要な法律がいずれも全人代によって審議、許可、公布されることになっている。

全国人民代表大会常務委員会は全人代の常設機関であり、全人代の閉会中の最高の国家権力を行使し、委員長、副委員長若干名、秘書長、委員によって構成される。全国人民代表大会常務委員会は憲法の解釈と実施の監督、行政上の法律、決定、命令の改正と撤廃、人事任命などの職権を行使する。

国务院、すなわち中央人民政府は最高の国家権力機関の執行機関であり、最高の国家行政機関である。国务院は行政上の措置を規定し、行政上の法律を制定、決定、命令を発布する。国务院が公布する行政措置、決定、命令等は法を具体化するものである。法に従ってそれぞれ国务院の基本的な行政管理職能を履行する行政部門として、人事部、労働部がある。

中国人事部は新中国が建国されて以降、1949年11月、政務院（国务院の前身）人事局として、中央組織部を補佐し、国家幹部を管理する部門であり、職能は地方人民政府の幹部も管理する。1950年11月に党中央は、中央人民政府政務院人事局と内務院人事局の合併により中央人民政府人

事部を設立した。中央人民政府人事部の主な職能は、中央機関の局長，地方機関の庁長，専任役人以上の国家幹部の任用と罷免に関する手続きを担当する，各級人民政府および所属事業体の機構，定員について審議，決定し，全国政府機関幹部についての統計業務を担当する。各級人民政府の幹部の給与基準，調整方策について，審議，決定し，各級人民政府幹部の福祉制度について審議，決定する。

1953年全人代第1回会議で採決された国務院組織法第2条により，政府の各部組織は，1954年12月に全面的に改組された。機構再編により，中央人民政府人事部が廃止され，国務院人事局が設立されたが，職能は職責範囲が大幅に縮小された。国務院幹部の任免の手続き，国家機関幹部の人事異動および統計，国家機関工作人員の賃金および福利管理，国家機関，民主党派，人民団体の行政編制の作成である。1959年7月全人代で採択された「政府機構の精鋭化」の決定により国務院人事局が廃止され，その後，内務部の中に政府機関人事局が設立された。これを受けて一部の地方政府の人事部門も当該政府の民政部に編入される。1966年から1976年までの中国では文化大革命の間に，内務部政府機関人事局が廃止され，中央組織部に移された。1978年3月民政部に政府機関人事局が設立されることになり，職能は政府における幹部の人事管理を行う。その後，地方政府の人事部門も相次ぎ復活した。

1980年8月に国務院は民政部政府機関人事局と軍隊転職配置指導グループとが統合し，国家人事局が設立された。職能は政府機関の幹部人事管理である。1982年5月国務院は，全人代第4回会議において「重複の機構を解消し，類似の事務を扱う機構を合併する」という原則に基づいて，全面的に機構改革を行った。機構改革では国家労働総局，国家人事局，国家編制委員会，国務院科学技術幹部局等の4つ機構を統合し，労働人事部が設立され，全国範囲における労働，賃金等の人事管理を行う。

1987年10月に中国共産党第13回代表大会は，経済体制改革の一環として，政治体制の改革が必要であり，政府機構の改革等とともに幹部人事管理制度の改革が重要であるとした。とくに，幹部人事制度改革の中心となるのは公務員制度の確立である。その後，1988年3月に労働人事部は人事部と労働部に分割された。国家人事部は国家公務員制度の確立，遂行の任にあたる組織として設立され，現在主として幹部・公務員の人事管理を行っている。労働部が労働者の人事管理を行う。中央組織部は政治機関として共産党幹部の管理機構である。

(2) 公務員・幹部管理システムの特徴

国家人事部が中央政府の行政機関として設置され，その指導の下で，地方政府は省級の人事庁および人事局・人事処・人事科等を設置し，人事管理を行っている。工場，学校等の末端組織においては，人事処・人事科・人事労働部を設置する。近年，企業の人事労働部は人力资源部と呼ばれる様になり，労働，人事にかかわる管理を行っている。

公務員管理システムの特徴は，中央国家行政機関の国家公務員は国家人事部および国務院各部・

委・辦公庁¹³⁾・直屬局等の人事司（局）が担当するが、地方各級国家行政機関の国家公務員は県級以上地方人民政府の人事部門、省級人民政府の人事庁（局）、市級政府の人事局等が担当している。中国においては、地方公務員と国家公務員の区分はされていない。すべて国家公務員である。

以上を整理すると、国家人事部は全国の国家公務員・幹部の人事制度、人事政策を制定し実施する立場にある。これに対して地方の人事庁（局）、人事部門（人事処・科）の役割は基本的に同じではあるが、国家人事部が制定した人事政策を地方および末端組織がそれを執行する機関にすぎない。日本の国家公務員制度と地方公務員制度とは異なっているといえる。

「国家公務員暫行条例」の諸規定を施行に移すための補助的法律の整備も進んでいるが、本稿では主に1993年以降、人事部の公務員関連主要条例・規定について整理する（表1参照）。

「国家公務員暫行条例」によると、国家公務員は各級国家行政機関に勤務する工勤人員（用務員）以外の職員とされる。同条例第9条では、公務員の官職分類は、「指導職務（政務類）」と「非指導職務（業務類）」とに分類される。この2区分は採用時における採用資格に基づく区分ではなく、職務性質に基づく区分である。したがって、この2区分の異動は必要に応じて行われる。国家公務員のうち、各級政府の構成員は所属の各級人民代表大会もしくはその常務委員会において選出、

表1 国家公務員関連主要条例・規定

条 例 ・ 規 定	公 布 日	種 別
国家公務員暫行条例	1993年8月14日	基本条例
国家公務員制度实施方案	1993年11月15日	施行に当たっての注意と補足
国家公務員職位分類工作实施辦法	1994年1月11日	官職分類に当たっての補足
国家公務員考核暫行規定	1994年3月8日	人事考課
国家公務員録用暫行規定	1994年6月7日	採用基準
国家公務員職務任免暫行規定	1995年3月31日	職務任免
關於国家公務員非指導職務設置实施工作若干問題的通知	1995年6月27日	非指導職務実施に当たっての注意と補足
国家公務員出国培訓暫行規定	1995年9月21日	教育訓練
国家公務員職務昇降暫行規定	1996年1月29日	昇進、降職
国家公務員任職回避和公務回避暫行辦法	1996年5月27日	職務忌避
国家公務員職位輪換（輪崗）暫行辦法	1996年7月31日	人事異動
国家公務員紀律懲戒有關問題的通知	1996年9月12日	規律、懲戒
新録用国家公務員任職定級暫行規定	1997年3月28日	新規採用の職務級別
關於変更国家公務員行政処分後有關問題的通知	2000年5月24日	国家公務員行政処分
關於嚴肅人事工作紀律認真处理違規進入嚴格録用考試紀律的通知	2000年8月21日	採用試験
国家公務員録用面試暫行辦法，國務院工作部門面試考官資格管理暫行細則	2001年7月2日	面接試験および面接試験考課者の資格管理

出所：中国人事部「政策法規」<http://www.mop.gov.cn/zcfg/default.asp> に加筆。

任命される任期制である。指導職務は管理的職務を指し、行政機関において「長」がつく職務を指す。非指導職務は指揮命令関係がない専門職を指す（表2参照）。公務員試験によって採用されるのは主任科員以下の非指導職務である。

改革開放政策以降、中国は多くの幹部制度に関する法律や基準を公布した。国務院や人事部など過去にこれほど多くの公務員制度や幹部制度に関する法律を短期間に公布したことはなく、国家公務員制度関連法制度は整備されつつある。

3. 公務員の昇進制度および賃金制度

(1) 公務員の昇進制度

国家公務員暫行条例は、第1章総則、第2章義務と権利、第3章官職分類、第4章採用、第5章考課、第6章奨励、第7章規律、第8章職務昇進と降職、第9章職務任免、第10章研修、第11章交流、第12章回避、第13章給与、保険、福祉、第14章辞職と解職、第15章定年退職、第16章不服申立てと抗告、第17章管理と監督、第18章附則の全88条から構成されている。

本稿では、国家公務員暫行条例に基づく昇進および賃金を中心に公務員の人事制度を整理してこう。改革開放政策前、国家機関、事業¹⁴⁾、企業の幹部は、主に国家計画によって配置されたが、幹部は大学、中等専門学校以上の卒業生、退役軍人、そして国家配置の労働者などから主として採用された。企業内の選抜と企業の幹部採用はいずれも主管部門あるいは政府人事部門の許可が必要であり、企業が幹部を採用する場合、国家幹部身分を持った人員のみに制限しなければならなかった。中国の幹部制度上の特徴は、終身制と1度職務昇進すれば、降格されない制度である¹⁵⁾。すなわち、1度幹部になればそれは永久化してしまうことを意味している。

「国家公務員暫行条例」によると、公務員指導職務の採用は全人代の選挙によるが、非指導職務の公務員の採用にあたっては公開・平等・競争の原則に基づく試験による。同条例の第13条によると、「主任科員以下の非指導職務の国家公務員の採用は公開試験と厳格な考課方法を用い、德才兼備の基準に従って優秀な人物を選抜し採用する」、第14条「国家公務員の採用は、定員数の枠内において、職位の必要とする要件に基づいて行わなければならない」と定められている。

職務昇進については、第40条「就任予定の職務が必要とする資格要件を備えていなければならない。そのうち、1級上位の指導職務に昇進するときは、一般に1級以下の2つ以上の職位の勤務経験を持っていなければならない」と定められている。

国家公務員の具備する資格要件について、科員、副科長、正科級職務に昇任するには、高校・専門学校以上の資格が必要である。処級・副処級職務、副司（庁）・司（庁）級職務に昇進するには、高等専門学校以上、副部級職務に昇進するには、大学以上の資格要件を備える必要がある。

勤続年数とキャリアについては、科級・処級職務に昇進するためには、副科級・副処級職務の2年以上の経験を有する。科員・副科・副処・副司（庁）、司（庁）職務に昇進するには、辦事員、科員、科、処、副司（庁）級職務の3年以上の経験を有する。副部級に昇進するには、司（庁）

表2 国家公務員制度における公務員の構成

国家行政機関	中央政府	省級*2政府	地区・州級*3政府	県級*4政府	郷級政府・鎮級*5政府
級 別	指導職務	指導職務	指導職務	指導職務	指導職務
	非指導職務	非指導職務	非指導職務	非指導職務	非指導職務
1 級	国务院総理				
2-3 級	国务院副総理・国务委員				
3-4 級	部長*1	省長・自治区政府主席・市長			
4-5 級	副部長	副省長・自治区政府副主席・副市長			
5-7 級	局長・司長	庁長・局長	市長・州長		
	巡視員	巡視員			
6-8 級	副局長・副司長	副庁長・副局長	副市長・副州長		
	助理巡視員	助理巡視員			
7-10級	処長	処長	局長	県長・旗長	
	調研員	調研員	調研員		
8-11級	副処長	副処長	副局長	副県長	
	助理調研員	助理調研員	助理調研員		
9-12級		科長	科長	局長	郷長・鎮長
	主任科員	主任科員	主任科員	主任科員	
9-13級		副科長	副科長	副局長	副郷長
	副主任科員	副主任科員	副主任科員	副主任科員	
9-14級					
	科員	科員	科員	科員	科員
10-15級					
	辦事員	辦事員	辦事員	辦事員	辦事員

(注) *1：日本における大臣に相当。

*2：省，直轄市，民族自治区。

*3：省轄市，民族自治区，地区（複数の市と県とをまとめた行政区画）。

*4：県，県級市。

*5：県，自治県の下に位する行政区画。

出所：国务院「国家公務員暫行条例」，康士勇・林琳琳『工資理論与管理実務』中国经济出版社，2002年，pp. 408-409を参考に作成。

級職務の4年以上の経験が必要である。地方（市）以上政府機関処（長）級以上の指導職務に昇進するには3年以上末端組織での経験を有する。以上は公務員が昇進する各級に応じて必要とする学歴と職務経験が資格要件である。そのうち，あるレベルの指導職務に昇進するためには，当該職務より以下の，2つ以上の職位の勤続経験がなければならない。

具体的には，昇進のルートは2つある。1つは職務昇進であり，もう1つは考課による級別昇級

である。職務昇進は職務の上昇により級別も上昇する。国家公務員の官職分類によると、官職と級別が設けられている。公務員の級別は職務上の昇進するにつれて級別が上がっていく。すなわち、職務上の昇進がされた後、級別では新しい職務に対応する等級に上がる仕組みである。たとえば、公務員が処長から副司長に昇進する。これまで所属した級別は9等級であり、職務上の昇進で副司長に対応する最低級別の8等級に上がる。仮に級別が10等級であれば、ここでは飛び級で8等級に昇級することもできる。

もう1つは考課による級別昇級である。公務員が3年連続で年度末考課による優秀者に選ばれた者、あるいは5年連続で年度末考課による公務員の称号に相応しい者、いずれかに選ばれる事になれば本職務に対応する級別内での昇級がある。ここでは、級別昇級は職務昇進とは関係なく、級別昇級は勤続年数、キャリアおよび考課結果によるからである。なお、飛び級は認めない。たとえば、科長は科長の対応する級別内での昇級があり、それ以上の級別に昇級することはないとされる。

国家公務員暫行条例第41条によると、職務昇進は勤務実績が重視されるが、職務昇進の手続きは次の通りである。

- ① 管理職と職員との意見を結合することによる候補者を選出する。
- ② 職務資格要件にそって資格審査を行う。
- ③ 年末考課をふまえて昇進考課を行う。
- ④ 任免機関の管理者層が議論し候補者を決定する。

指導職務に昇進する国家公務員は任職研修に参加しなければならない、と定められている。さらに、品行、能力の優れ、勤務実績のとくに優秀な者については、1級飛び越しでの昇進も可能であるとしている。

(2) 公務員の賃金制度

中国は革命根拠地の政府機関の工作人員に対しては、等級に応じる統包制とよばれる衣食住などの生活用品の現物配給制をとっていた。食事は異なり大竈、中竈、少竈¹⁶⁾という3種類の食事を提供していた。

新中国の建国後は、現物配給と貨幣給与とが一時期併存し、1956年7月に国务院は「関于工資（賃金）改革的決定」、「関于工資改革中若干具体問題的規定」、「関于工資改革方案实施程序的通知」等の賃金制度に関する決定・通知を公布し、国家行政機関、企業、事業の賃金改革を行い、現物配給制から貨幣給与制に移行した。

1956年、1985年、1993年の3回、全国規模の賃金制度改革を行った。とくに1956年の賃金制度改革は、国家機関、企業、事業を含む全ての幹部、労働者の賃金基準を規定し、その後約30年間制度は維持された。

共産党組織の幹部はもちろん、人民団体における幹部、企業、事業単位における国家幹部、とり

表3 国家機関工作人員の賃金標準表（1956年）

級 別	賃金基準額（元）	職 務
1	644.0	国家主席，国务院総理，全人代委員長等
4	460.0	国务院部長等
5	414.0	省長等
7	322.0	省轄大都市市長等
10	218.5	地区専員，国务院秘書庁属処長等
13	155.5	県長，省轄市の局属処長等
18	87.5	区長等
21	62.0	郷長等
24	43.0	辦事員等
30	23.0	勤雜人員（通信員，服務員，飼育員，清掃員等）

（注）第6類賃金地域（消費レベル等の違いに基づいて全国を11の地域に分け，同じ等級でも地域によって賃金の額が違う仕組みになっており，そのなかの第6類地域には北京市が含まれる）の基準による。

出所：李明伍『現代中国の支配と官僚制』有信堂高文社，2001年，p. 145。

わけ管理幹部は行政級別によってランクづけられた。1956年の賃金制度改革によって，非幹部である「勤雜人員（用務員）」をも含む国家機関職員30等級から賃金体系（表3参照）が作られた。この職務等級制度において国家機関工作人員の賃金の最高額は同最低額の28倍である。その後，国务院の指示により，高級幹部と労働者との賃金格差を縮小するために，数回にわたり国家高級幹部の賃金水準が引き下げられた。例えば，1956年国务院は「10級以上の幹部の賃金基準引き下げに関する決定」，また，1957年「国家機関工作人員の賃金標準（四）を改訂することに関する通知」等が公布された。

国家幹部の職務等級制度は，数度の賃金調整によって，国家機関，事業単位の幹部の賃金水準を改善してきたが，経済発展および社会の進歩により，賃金制度における平均主義，職務分類の幅が広く，職務と賃金との乖離等の不合理な要素はますます時代に適応しなくなった¹⁷⁾。

1985年国务院は「国家機関，事業単位工作人員工資制度改革方案」を公布し，職務賃金を中心に構造賃金制の成立と実施を決定した。改革の原則は主に3つに分類される。1つは仕事の量，複雑な仕事と簡単な仕事，肉体労働と頭脳労働，熟練労働と非熟練労働等に応じて，賃金の格差を設ける。2つは工作人員の賃金は仕事そのもの，責任，成績を結びつけて，仕事の効率を高める。3つは賃金制度改革を通じて国家機関の工作人員の賃金が増加させることである。

この構造賃金制は基礎給，職務給，勤続給，奨励給の4つから構成される。基礎給は，工作人員本人の最低生活保障の部分であり，6類賃金地域が40元となっている。職務給は，職務の高低，責任の度合い，仕事の難易度に応じる部分である。同じ職務の中にいくつかの等級を設定し，幹部は実際に担当する職務に応じる職務給である。勤続給は，幹部の勤続年数によって増加し，1年毎に月0.5元の勤続給を支給されるが，40年迄としている。奨励給は，仕事における顕著な成績のある者に支払われる部分である（表4参照）。

表4 中央と省級国家行政人員の構造賃金標準表（1985年）

（単位：元/月）

職 務	基礎給	職 務 給								勤続給	奨励給
		1	2	3	4	5	6				
主席，副主席，総理	40	*315	*300	490	410	340				勤続 1 年 0.5 元	金額規定なし
副総理，国务委員	40			340	300	270					
部長，省長	40			270	240	215	190	165			
副部長，副省長	40			215	190	165	150	140			
局長，庁長	40			165	150	140	130	120			
副局長，庁長	40			140	130	120	110	100			
処長	40			130	120	110	100	91	82		
副処長	40			110	100	91	82	73	65		
科長，主任科員	40			91	82	73	65	57	49		
副科長，副主任科員	40			73	65	57	49	42	36		
科員	40	57	49	42	36	30	24				
辦事員	40	42	36	30	24	18	12				

注1) *の賃金標準は1985年賃金制度改革において、当該職務の中で賃金標準に近い賃金が支給されている（基礎賃金と職務賃金の合計）者である。

2) 第6類賃金地域基準による。

出所：康士勇・林琳琳『工資理論与管理実務』中国経済出版社，2002年，pp. 383-385を加筆・要約。

構造賃金制は、職務給を中心に基礎給、勤続給、奨励給から構成されている。これら4つの部分は賃金制度の異なる職能を発揮し、それぞれの役割を果たす事が期待できるのに対して、職務等級賃金制度は政治上の等級によって国家公務員を分類し、賃金を決める仕組みである。他方、国家机关の仕事の性質から、職務に応じて多種の賃金基準が制定され、職務上の変更があるかどうかには関係なく、仕事上の貢献があると評価されると、賃金上がる。同じ産業、同じ業種、同じ職務であっても、賃金が異なる現象は生じていた。

1993年国务院は「機関工作人員工資制度改革方案」、「機関工作人員工資制度改革実施辦法」、「機関事業單位艱苦邊遠地区津貼實施辦法」を公布し、実施した。これらによって現行の国家公務員賃金制度の基本内容、および実施方法が定められている。公務員暫行条例の第64条は、「国家公務員の賃金制度は職級賃金制であり、職務給、級別給、基礎給、勤続給から構成される」として、同条では「国家公務員は国の規定に従い、地域手当とその他の手当を受ける」と定められ、第65条「定期昇給制度を実施する」と、第66条「公務員の給与水準は、国有企業のそれに相当する職員の平均給与水準と概ね均衡を保つ」と定めている。

国家公務員賃金の構成は、具体的に職務給は公務員の職務の高低、責任の度合い、仕事の難易度等であり、本人の仕事に応じて配分する主要な部分である。級別給は、公務員の職務遂行能力、資格やキャリアであり、本人の仕事に応じて分配するもう1つの主要な部分である。級別給では、職務上の昇進をしなくても、等級を上昇すれば、賃金上がる。たとえば、全国機関幹部は92%以上が科長クラスであるとされており¹⁸⁾、昇進ができない科長クラスでも等級が上がれば、賃金

表5 職級賃金制の賃金標準表（1993年）

（単位：元/月）

職 務	職 務 給								級別給		基礎給	勤続給
	1	2	3	4	5	6	7	8	級別	給与		
主席，副主席，総理	480	555	630						1	470	90	勤続 1 年 1 元
									2	425	90	
副総理，国務委員	400	460	520	580					3	382	90	
部長，省長	330	380	430	480	530				4	340	90	
副部長，副省長	270	315	360	405	450				5	298	90	
司長，庁長，局長	215	255	295	335	375	415			6	263	90	
副司長，副庁長，副局長	175	210	245	280	315	350			7	228	90	
									8	193	90	
処長，県長	144	174	204	234	264	294			9	164	90	
副処長，副県長	118	143	168	193	218	243			10	135	90	
科長，主任科員	96	116	136	156	176	196	216		11	111	90	
									12	92	90	
副科長，副主任科員	79	94	109	124	139	154	169		13	77	90	
科員	63	75	87	99	111	123	135	147	14	65	90	
辦事員	50	60	70	80	90	100	110	120	15	55	90	

（注）第6類賃金地域基準による。

出所：傅礼白『国家公務員制度概論』山東大学出版社，2004年，p. 181に加筆。

が上がるという仕組みである。基礎給は公務員の基本生活保障であり，1993年の職級賃金制の賃金標準表では毎月90元であった。勤続給は公務員の勤続年数の部分であり，勤続年数に応じて勤続給が上昇し続け，退職するまで支払われる（表5参照）。

地域手当は各地域の経済発展の水準と生計費支出の要素等を踏まえて，公務員の賃金水準と同地域の企業職員の賃金水準との格差を考慮して制定する。その他の手当は，住居手当，交通費手当，副食品価額手当，光熱手当，休日残業手当，夜勤手当等々である。

定期昇給は2つの形式で行われる。1つは年度考課に基づく形式であり，2年連続で年度末の人事考課による公務員の称号に相応しい者，あるいは優秀であることが認められると，昇給する。もう1つは，考課による定期昇級であり，級別給における等級の上昇により賃金も上昇する。

4. 公務員の人事制度上の課題

(1) 昇進制度の課題

国家公務員の昇進は，職務昇進と級別昇級との2つのルートが制定されている。職務昇進は職務上の上昇によって，地位，責任の度合い，権限，賃金等が増加する。また，昇進制度と賃金制度

との関連においては、一定の職務以上の昇進を望めない者は級別昇級あるいは級別賃金基準によって、賃金上がる。賃金制度改革前における「昇進できないと賃金も上がらない」という問題点を、昇進・昇級制度と賃金制度とを組み合わせることにより解決しているといえる。

国家公務員の採用、昇進管理は、業績、能力のある人材に政府の業務に参加する機会を等しく与え、多くの優秀な国家公務員を輩出するのに有効であるといえよう。例えば、1997年に北京市政府は司・局級（局長官）職位の一部を社会に公開的に招聘し、その中から能力のある人材を選抜した。このことから、優秀な人材は採用され昇進することができるという効果が得られた。しかし、同時にいくつかの矛盾も指摘しなければならない。

国家公務員の採用では、公開・平等・競争の原則を確立し、職務要件を明確に規定している。採用試験は、主任科員以下の非指導職務に就く者を対象に行われる。また、科長・局長以上の指導職務の昇進は党と政府部門によって管理され、主任科員以下の非指導職務の昇進は任免機関の管理者層による協議によって決定される。しかし、派閥や血縁等のいわゆる「人間関係」がこの協議に少なからず影響を与え、結果として昇進における平等性と真の競争の実現を阻害しているといえよう。

さらに、国家公務員暫行条例における共産党の国家公務員人事への関与、および党と政府関係の不明確さは未だに解決されていない。国家公務員暫行条例の第2条では、「中国における国家公務員制度は、経済建設を中心に4つの基本原則を堅持する」と規定されている。4つの基本原則とは、①社会主義の道、②プロレタリア独裁、③共産党の指導、④マルクス・レーニン主義および毛沢東思想を堅持することであるが、国家公務員は共産党の指導、すなわち「党管幹部」原則は革命戦争時代からの幹部原則を貫いている。

したがって、国家公務員は共産党の指導下に置かれる状態には変わらないといえる。すなわち、国家機関の人事部門は党組織に認められて、人事の採用、配置、昇進等の管理を行っていると言わざるを得ない。党が公務員を管理することは党組織の人事への関与、社会全体に向けて、公開・平等・競争の原則に背くことになり、優秀な人材の確保および健全な人事制度システムを整備することが妨げている。さらに改革を進め、真の公開・平等・競争の原則を貫いて、公務員の採用、昇進等の人事管理を行うことが期待される。

(2) 賃金制度の課題

1993年の職級賃金制度は、構造賃金制度を土台にして、職務給、級別給、基礎給、勤続給から構成されている。構造賃金制度では、同一職務におけるいくつかの賃金基準を制定していたのに対して、職級賃金制は新たに級別給を制定し、それにおいて公務員が昇進をしなくても、級別が上昇すれば、賃金上がるという仕組みである。級別給における等級の上昇は、公務員は職務の担当期間内において5年連続で人事考課による公務員の称号に相応しい者、あるいは3年連続優秀であるとされれば、本職務に対応する級別内での級別給が1階級上昇する。

また、国家公務員暫行条例の第66条によると、公務員の賃金水準は国有企業のそれに相当する

職員の平均賃金水準と均衡を保つと定められているが、中国では国有企業の規模により、賃金が異なり、中小企業と大型企業とのばらつきが目立っている。公務員の賃金水準は国有企業職員の平均賃金水準と均衡を保つとされるが、地域間の所得格差が大きくて、最下位の賃金水準との格差が大きいに変わりはない。また、同条例では、賃金制度には地域手当とその他の手当が制定されているだけで、具体的に賃金全体の割合が定められていないこととして、地方の国家機関はそれぞれの名目で、公務員に手当を支払うことは少なくない。国家公務員と国有企業職員との賃金格差、各地域の国家公務員間の賃金格差は一層広がっている。

さらに、暫行条例の第67条によると、「国家公務員の給与は国民経済の発展と消費者指数の変動を根拠として計画的に上昇することにより、国家公務員の実際の給与水準を高める」としている。国家公務員の賃金制度が実施されて以降、数回の調整を通じて、国家公務員の賃金水準を上昇させている。もちろん、賃金は公務員の勤労意欲を動機づける要因の1つではあるが、現在の中国では必ずしも国民全体の賃金水準が高いとは言えない状態の中で、公務員が国民に対して奉仕するという意識を育てて行かなければならないであろう。如何にして公務員の賃金水準を制定するか、優秀な人材の確保、公務員の働く意欲を引き出して、行政能率を向上させるかが課題といえる。

おわりに

中国における国家公務員人事制度は、長年にわたり形成された「党管幹部」の原則に基づいて行われているため、依然として党が公務員の人事管理に影響を与え、公務員人事制度の「公平・平等・競争」の原則を実現することの妨げとなっている。「国家公務員暫行条例」の定着および人事制度の実施により、一般国民の公務員採用が広く公募されているように思われている。しかし、他の先進諸国の採用試験に比べて、採用される人員の少なさ、前述の通り昇進における派閥や血縁等の人間関係による要因が多いため、公務員制度の公平性および真の平等が問題視されている。したがって、公務員の人事制度を整備・健全化するために、党の公務員人事への関与は排除する、すなわち、党と行政機関との党政分離が必要であろう。

さらに人事管理の過程で公務員の能力・業績を公平・平等に考課し、これを昇進制度や賃金制度に反映させることが公務員のモチベーションを高揚させ、ひいては行政効率の向上にも結びつくであろう。従って公務員に関するこれまでの慣習を改め、幅広い層からの採用を可能にすること、能力や業績に基づいて優秀な人材を選抜・育成・活用する体制を固めること、そしてこれら体制によって公務員の働く意欲を引き出すことが中国の国家公務員人事制度における課題であるといえよう。

注

- 1) 毛沢東『毛沢東著作選読』上冊、人民出版社、1986年、pp. 279－281.
- 2) 「德才兼備、任人唯賢」德才兼備は徳と才、つまり品性と能力を両方具備する。任人唯賢は能力ある者だけを採用する。任人唯賢の対句の任人唯親は縁故者だけを採用する。
- 3) 行政機関職員の職制の1つで、一般的かつ具体的な業務を遂行する能力を要する。

- 4) 工場の職場をさらに生産過程によって細分した職場のことを工段と称し、その職場を管理する者が工段長と呼ばれる。
- 5) 各種企業、事業体、機関に勤務する技術者。1979年に「工程技術幹部技術職名（職称）暫定規定」が制定されて以来、各産業の工程にかかわる技師の職名制度は比較的整えられてきた。その職名は「高級エンジニア」「エンジニア」「助理エンジニア」「技術員」の4級からなり、職名の評定を受けていない技師は、「技術人員」とよばれる。
- 6) 海洋や水産事業における職務序列は船長、輪機長、大副、二副、三副等から構成されている。
- 7) 文学と芸術のことを意味している。
- 8) 毛里和子「中国政治における「幹部」の問題」衛藤藩吉『現代中国政治の構造』日本国際問題研究所、1982年、pp. 165-166。
- 9) 李明伍『現代中国の支配と官僚制』有信堂高文社、2001年、p. 79。
- 10) 革命勢力を結集した統一戦線組織として、中華人民共和国成立直前の1949年9月に設立された。政治協商会議の共同綱領は、全人代が成立する前はその権限を行使すると規定しており、1954年の第1期全人代第1回会議までは国家機関であったが、全人代の成立によりその役割を終えた。1954年の憲法は、「中国共産党を指導者とする民主的諸階級、民主的諸党派、人民諸団体の広範な人民民主主義統一戦線」（序文）と規定して、中国共産党の指導の地位を明確にした。その後、政治協商会議は中国共産党による一党独裁体制を補完するための統一戦線組織として活動することになる。
- 11) 吸収は労働者や退役軍人から積極的な人々の幹部への配置を意味している。録用は社会の一定範囲において公募を通じて幹部を採用することである。
- 12) 徐頌陶・張林揚『中国人事管理工作実用手冊』中国財政経済出版社、1992年、pp. 70-71。
- 13) 委員会は國務院に所属する機構として、各行政事項を分担する行政管理部門である。そのほか、首相を直接補佐する辦公室、事務局にあたる辦公庁、および統計局などの直屬機関がある。
- 14) 中国における事業単位の殆どは国家の出資により創設されており、国家行政機関の監督および管理下に置かれている。中国行政編制において、事業単位のコストおよび人員の賃金は国家財政予算の事業費から支出されている。
- 15) 仝志敏『社会主義国家幹部管理体制改革』光明日報出版社、1988年、p. 20。
- 16) 「竈」制度は、直接的には食事待遇制度のことで、たとえば高級幹部は特別な基準で作られた少人数分の食事を与えられるという「小竈」と受けていた。中級幹部は「中竈」、その他の者は「大竈」という、それぞれ違う食事待遇のことである。
- 17) 徐頌陶・張林揚、同上書12)、p. 121。
- 18) 徐頌陶・侯建良『新編国家公務員制度教程』中国人事出版社、2002年、p. 261。

日本語文献

- ・菅野雄「中国国家公務員制度についての若干考察」『行政社会論集』第7巻、1995年。
- ・熊達雲「中国の新国家公務員制度について」『季刊行政管理研究』NO. 65、1994年。
- ・曾憲義・小山彦太『中国の政治』早稲田大学出版社、2002年。
- ・周実「中国の幹部公務員人事管理制度の改革について」『法政論集』第146、1993年。
- ・唐亮『現代中国の党政関係』慶応義塾大学出版社、1997年。
- ・松本紀昭「中華人民共和国における公務員制度の改革について」『自治研究』第70巻・第8号、1994年。
- ・横山宏「中国における国家公務員制度の発足」『社会科学討究』第36巻・第2号、1990年。
- ・楊建順「中国の国情と公務員制度の導入について」『一橋研究』第17巻・第2号、1992年。
- ・李明伍『現代中国の支配と官僚制』有信堂高文社、2001年。
- ・渡辺剛「レーニン主義的政治体制下の現代公務員制度の政治的意味—中国の国家公務員制度と党管幹部原則との相克—」『東アジア地域研究』第6号、1999年。

中国語文献

- 程連昌・徐頌陶『国家公務員制度全書』吉林文史出版社，1994年。
- 儲考山・何平立・來可泓『中国政治制度史』上海三聯書店，1993年。
- 傅礼白『国家公務員制度概論』山東大学出版社，2004年。
- 康士勇・林琳琳『工資理論与管理実務』中国經濟出版社，2002年。
- 林代昭『中国近現代人事制度』労働人事出版社，1989年。
- 錢再見・陳輝・許開軼・李雪卿『公務員制度創新与实施』広東人民出版社，2002年。
- 孫柏瑛・祁光華『公共部門人力資源管理』中国人民大学出版社，1999年。
- 仝志敏『社会主義国家幹部管理体制改変』光明日報出版社，1988年。
- 徐頌陶・張林揚『中国人事管理工作実用手冊』中国財政經濟出版社，1992年。
- 徐頌陶・侯建良『新編国家公務員制度教程』中国人事出版社，2002年。
- 張国慶『行政管理中的組織，人事与决策』北京大学出版社，1990年。
- 楊友吾・王振川『中国公務員百科辞典』国際文化出版公司，1988年。
- 袁倫渠『中国労働經濟史』北京經濟学院出版社，1990年。